

## KINERJA KARYAWAN DI ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI SEBUAH PERUSAHAAN JAWATAN

Tettie Setiyarti<sup>1</sup>, Putu Fajar Hariyani<sup>2</sup>, Ni Ketut Laswitarni<sup>3</sup>, Pipit Sundari<sup>4</sup>  
STIMI Handayani<sup>1,2,3</sup>, STIE Semarang<sup>4</sup>  
[tettie.setiyarti84@gmail.com](mailto:tettie.setiyarti84@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** Every company is expected to be able to manage its human resources well, so that they can be relied on to achieve the company's vision, mission, and targets. The two main factors that influence employee performance in a company are a conducive work environment and the communication style used within the company. This article will focus on discussing and analysing the influence of the work environment and communication on employee performance in a service company, with the Broadcast Program Sector of LPP RRI Denpasar as a case study. The analysis technique that will be used in this article is multiple linear regression analysis. Based on the results of the regression that has been carried out, the regression model used to determine the Employee Performance (Y) is ideal, because the two independent variables, Work Environment (X1) and Communication (X2), both together (simultaneously) and partially, has a positive and significant effect

**Keyword:** employee performance, work environment. communication, service company, RRI Denpasar.

**Abstraksi.** Setiap perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan target perusahaan. Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah situasi lingkungan kerja yang kondusif dan gaya komunikasi yang berkembang pada perusahaan tersebut. Artikel ini akan memfokuskan diri untuk mengupas dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah Perusahaan Jawatan, dengan Bidang Program Siaran LPP RRI Denpasar sebagai sebuah studi kasus. Sedangkan teknik analisis yang nantinya digunakan dalam artikel ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan, model regresi yang digunakan untuk menentukan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan, sebab kedua variabel independen, Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>), baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial, berpengaruh secara positif dan signifikan

**Kata kunci:** kinerja karyawan, lingkungan kerja. komunikasi, perusahaan jawatan, RRI Denpasar.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah eksekutor bagi perusahaan, sebab merekalah yang akan mengelola dan memanfaatkan elemen-elemen yang ada di dalam perusahaan, seperti: permesinan, modal, standar material, dan penjualan, untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh SDM yang ada di dalamnya, apabila SDM yang ada dikelola dengan baik maka akan berdampak baik pula terhadap perusahaan. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang buruk dapat menurunkan tingkat produktivitas dan kinerja para tenaga kerja, hingga pada akhirnya akan meningkatkan *turnover intention* yang mereka miliki.

Setiap perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik, agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan (Siswanto & Hamid, 2017, Nugrahaningsih, 2017). Maka dari itu, karyawan yang berkualitas, yang didukung dengan kinerja yang baik dan dapat memenuhi semua target atau sasaran yang telah ditetapkan, sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan (Panggabean, 2021). Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah situasi lingkungan kerja yang kondusif dan gaya komunikasi yang berkembang pada perusahaan tersebut (Nowack, 2006).

Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdiri dari sejumlah kelompok, di mana di

dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar seorang karyawan pada saat ia bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66).

Di lain pihak, komunikasi merupakan proses interaksi antara individu atau kelompok untuk mempengaruhi sikap atau perilaku orang dan kelompok dalam suatu organisasi (Nugrahaningsih, 2017; Kiswanto, 2010). Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi secara tidak langsung dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti mengandalkan media telepon, internet, dan sebagainya, sehingga kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Sedangkan komunikasi secara langsung merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.

Lingkungan kerja dan komunikasi merupakan nilai tambah bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keduanya dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga waktu kerja pun

dapat menjadi lebih efektif. Sedangkan Kelancaran dan kejelasan dalam berkomunikasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas kerja (Kiswanto, 2010).

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka artikel ini akan memfokuskan diri untuk mengupas dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah Perusahaan Jawatan, dengan Bidang Program Siaran LPP RRI Denpasar sebagai sebuah studi kasus. Sedangkan teknik analisis yang nantinya digunakan dalam artikel ini adalah analisis regresi linier berganda.

## KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada dasarnya terdiri dari dua terminologi yang menjadi satu, yakni manajemen dan sumber daya manusia. Pertama, kata manajemen sendiri sebenarnya berasal dari sebuah kata kerja Bahasa Inggris, *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan kedua, sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai salah satu sumber daya yang terdapat di dalam sebuah perusahaan atau lembaga, yang meliputi semua orang yang ada di dalamnya. Sehingga bila disatukan, secara harfiah MSDM dapat diartikan sebagai segala hal yang mencakup tentang mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sumber daya manusia yang terdapat di dalam sebuah perusahaan atau lembaga.

Pada dunia kerja, Divisi Sumber Daya Manusia (DSDM) pada sebuah organisasi, baik itu laba atau nirlaba, bertanggung jawab sepenuhnya dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut (Bohlander & Snell. 2010:4), yakni mulai dari pengadaan karyawan atau rekrutmen, *staffing* serta *job positioning*, penyaringan melalui berbagai pelatihan, penilaian prestasi kerja karyawan, merancang serta menerapkan metode *reward* dan *punishment*, melakukan analisis terhadap segala masalah antara individu-individu atau perseorangan dan organisasi serta membuat perubahan yang sesuai, hingga menjaga kesehatan serta keselamatan di lingkungan kerja (Dessler, 2010:4).

Jadi mau tidak mau, segala permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada sebuah organisasi, baik itu yang disebabkan oleh lingkungan kerja maupun komunikasi, sepenuhnya menjadi permasalahan yang harus dipecahkan oleh divisi ini.

## Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diterima. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni

(Sedarmayanti, 2017:60): lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Artikel ini menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Soetjipto (2008:87) untuk mengukur baik atau tidaknya lingkungan kerja pada Bidang Program Siaran LPP RRI Denpasar. Indikator lingkungan kerja fisik, meliputi: a) pencahayaan; b) sirkulasi udara; c) kebisingan; d) warna; e) kelembaban udara; dan f) fasilitas. Sedangkan indikator lingkungan kerja non-fisik, terdiri dari: a) hubungan yang harmonis; b) kesempatan untuk maju; dan c) keamanan dalam pekerjaan.

### **Komunikasi**

Gibson dan Ivan (dalam Ardiansyah, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi adalah "... pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal ...". Sehingga bila dilihat dari makna ini, maka dapatlah kita lihat beberapa fungsi yang melekat dalam proses komunikasi, yaitu (Nurhadi, 2017: 1) : 1) fungsi informasi; 2) fungsi sosialisasi (kemasyarakatan); 3) fungsi motivasi; 4) fungsi perdebatan dan diskusi; 5) fungsi pendidikan; 6) fungsi memajukan kehidupan; 7) fungsi hiburan; dan 8) fungsi integrasi.

Menurut Kartono (2003), syarat komunikasi yang baik adalah ketika semua pihak yang terkait, baik si pemberi dan penerima, berada dalam suasana yang bebas, gembira, dan tanpa tekanan-tekanan tertentu. Oleh sebab itu, adalah sebuah keharusan bagi seorang pemimpin yang ingin membangun komunikasi yang baik untuk mau mendengar pendapat orang lain tanpa penilaian (*non evaluatif listening*) dan prasangka-prasangka tertentu, dan mampu ikut merasakan kehidupan orang lain (*sympathetic felling*). Di dalam artikel ini komunikasi yang terbangun pada Bidang Program Siaran LPP RRI Denpasar akan diukur menggunakan indikator menurut Thoha (2014:191), yang meliputi: 1) keterbukaan; 2) empati; 3) dukungan; 4) kepositifan; dan 5) kesamaan atau kesetaraan

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Edison et al. (2018:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Hidayah & Pribadi dalam Winata (2019:21), kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu bagian organisasi dan bagian karya yang berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Mencermati kedua definisi ini, maka artikel ini akan mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sesuai dengan standar organisasi dan berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi Mangkunegara (2017:10). Sedangkan, kegunaan penilaian kinerja karyawan meliputi (Wibowo, 2017:87): 1) sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa; 2) untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya; 3) sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan. 4) sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan; 5) sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi; 6) sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik; 7) sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan, dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya; 8) sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan; 9) sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan; dan 10) sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Di dalam artikel ini, kinerja karyawan akan diukur menggunakan indikator-indikator yang diperkenalkan oleh Meithiana (2017), sebagai berikut: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan; 4) keandalan; 5) kehadiran;

dan 6) kerja sama, yakni melihat bagaimana karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian yang dijadikan sebagai basis data pada artikel ini mengambil tempat di Bidang Program Siaran LPP RRI Denpasar yang berlokasi di Jl. Hayam Wuruk No. 70, Sumerta Kelod, Denpasar Timur, Denpasar-Bali. Sedangkan yang menjadi obyek dari penelitian tersebut adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah Perusahaan Jawatan, dengan Bidang Program Siaran LPP RRI Denpasar sebagai sebuah studi kasus. Maka dari itu, variabel independen dalam penelitian itu adalah Lingkungan Kerja yang diukur menggunakan semua indikator yang diajukan Soetjipto (2008:87) dan Komunikasi yang diukur menggunakan lima indikator yang diusulkan Thoha (2014:191). Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan yang diukur melalui enam dimensi besutan Meithiana (2017). Sehingga, hipotesis dalam penelitian itu dapat dinyatakan sebagai berikut:

$H_1$  = terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Program Siaran LPP RRI Denpasar;

$H_2$  = terdapat pengaruh positif antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Program

Siaran LPP RRI Denpasar;  
 Programa Siaran LPP RRI  
 Denpasar;  
 $H_3$  = terdapat pengaruh positif antara  
 Lingkungan Kerja dan  
 Komunikasi terhadap Kinerja  
 Karyawan di Bidang Programa  
 Siaran LPP RRI Denpasar;

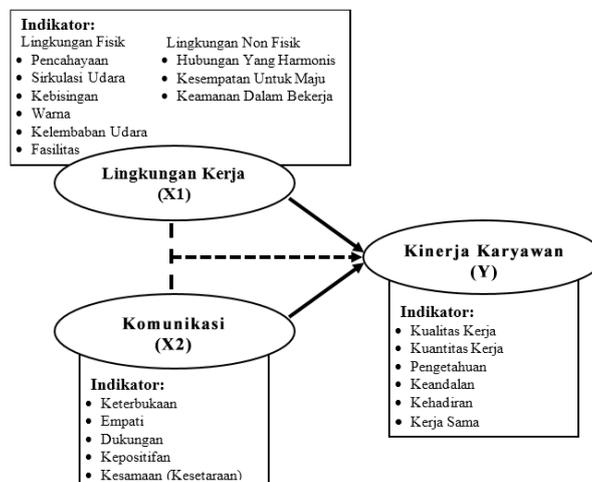
Yang menjadi sampel dalam  
 penelitian itu adalah keseluruhan populasi,  
 yaitu seluruh karyawan Bidang Programa  
 Siaran LPP RRI Denpasar yang berjumlah  
 34 orang. Kemudian, angket atau  
 kuesioner skala sikap yang digunakan  
 dalam penelitian itu adalah skala Likert  
 yang digunakan untuk mengukur sikap,  
 pendapat, dan persepsi seseorang atau  
 sekelompok orang tentang fenomena  
 sosial. Setiap butir pertanyaan atau  
 pernyataan dalam kuesioner diberi 5  
 alternatif jawaban dengan skor sebagai  
 berikut:

1. sangat setuju : skor 5
2. setuju : skor 4
3. ragu-ragu : skor 3

4. tidak setuju : skor 2
5. sangat tidak setuju : skor 1

Keseluruhan data yang di dapat dari  
 angket atau kuesioner yang diisi oleh 34  
 orang responden tersebut lalu dianalisis  
 menggunakan analisis regresi linear  
 berganda yang diolah dengan  
 menggunakan sistem IBM SPSS Statistics  
 20.0 untuk Windows, dan diuji mengikuti  
 kaidah-kaidah statistika yang diwajibkan  
 jika seorang peneliti menggunakan model  
 regresi linear berganda sebagai alat  
 analisisnya. Di mana sebelum  
 membangun model tersebut, penulis telah  
 melakukan uji asumsi klasik (Gujarati,  
 2012; Ghozali, 2013) terhadap  
 keseluruhan data, yang lantas diikuti oleh  
 serangkaian uji pada model yang telah  
 dibangun, seperti: uji parsial (Ghozali,  
 2013), uji simultan (Algifari, 2013:263),  
 uji hipotesis (Algifari, 2013:263), serta  
 menjalankan analisis determinasi  
 (Algifari, 2013:240).

**Gambar 1.**  
 Kerangka Pikir



Sumber: Data diolah penulis (2023)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun karakteristik responden penelitian yang menjadi basis dari tulisan ini, ditinjau berdasarkan jenis kelamin,

usia, pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja dengan rincian seperti yang terlihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
 Karakteristik Responden Penelitian Pada PT. Baliyoni Saguna Group

No.	Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Umur	<30 Th	8	23,5
		30-40 Th	9	26,5
		40-50 Th	4	11,8
		50-60 Th	13	38,2
		<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
2	Jenis kelamin	Laki-Laki	16	47,1
		Perempuan	18	52,9
		<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
3	Tingkat Pendidikan	SMA/K	8	23,5
		Diploma	3	8,8
		S1	23	67,6
		<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
4	Lama bekerja	<3 Th	6	17,6
		3-5 Th	2	5,9
		5-8 Th	3	8,8
		> 8 Th	23	67,6
		<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data diolah penulis (2023)*

Untuk menentukan klasifikasi jawaban responden, menggunakan rumus lebar kelas (C) (Ghozali, 2013). Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh besarnya range (R) adalah  $4-1=3$ , dan besarnya lebar kelas (C) adalah  $3/4 = 0,75$ . Dari hasil tersebut, maka dapat disusun klasifikasi jawaban responden, sebagai berikut:

1. 1,00-1,75 = sangat tidak tinggi
2. 1,76-2,51 = tidak tinggi
3. 2,52-3,27 = tinggi
4. 3,28-4,03 = sangat tinggi

Hasil tabulasi data terhadap 22 pertanyaan dari ketiga variabel, baik

independen maupun dependen, yang dijawab oleh 33 responden dapat dilihat pada Tabel 2. hingga Tabel 4.

Dari Tabel 2. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Lingkungan kerja adalah sangat tinggi, yaitu sebesar 4,11, dengan nilai tertinggi sebesar 4,26 pada pernyataan No. 1 dan No. 2. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan No. 5 dan No. 6, dengan nilai rata-rata 3,94. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator “Lingkungan Fisik” menjadi indikator dominan yang menentukan variabel Lingkungan kerja.

**Tabel 2.**  
 Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Penerangan dan sirkulasi udara yang memadai dapat membuat saya nyaman dalam bekerja	0	0	15	60	70	4,26
2	Tata letak dan luas ruangan di kantor dapat membuat karyawan leluasa dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	15	60	70	4,26
3	Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0	0	24	56	60	4,12
4	Fasilitas kerja yang ada di tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas	0	0	21	76	40	4,03
5	Keamanan di lingkungan kantor cukup memadai	0	0	36	48	50	3,94
6	Saya ikut serta menjaga kebersihan di lingkungan kerja	0	0	30	64	40	3,94
7	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan	0	2	24	48	65	4,09
8	Saya selalu membangun hubungan yang baik dan bekerja sama dengan sesama rekan kerja	0	0	21	60	60	4,15
9	Kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi seluruh karyawan	0	0	24	56	60	4,12
10	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil	0	0	18	56	70	4,24
<b>Rata-rata</b>							4,11

*Sumber: Data diolah penulis (2023)*

Dari Tabel 3. diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Komunikasi adalah sangat besar, yaitu sebesar 4,25, dengan nilai tertinggi sebesar 4,32 pada pernyataan, “Pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan”. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan, “Pimpinan dan

karyawan mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kinerja”, dengan nilai rata-rata 4,12. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator “Kesamaan atau Kesetaraan” menjadi indikator dominan yang menentukan variabel Komunikasi.

**Tabel 3.**  
 Deskripsi Jawaban Variabel Komunikasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Sesama karyawan sudah melakukan komunikasi dengan baik	0	0	5	14	15	4,29
2	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat dimengerti dengan baik	0	0	5	14	15	4,29
3	Saran yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dapat diterima dengan baik	0	0	6	14	14	4,24
4	Laporan hasil pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan mendapat respons yang baik	0	0	9	8	17	4,24
5	Pimpinan dan karyawan mendistribusikan koordinasi tugas dengan baik	0	0	8	13	13	4,15
6	Pimpinan melakukan <i>briefing</i> kepada seluruh karyawan sebelum memulai pekerjaan	0	0	6	13	15	4,26
7	Pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk mengevaluasi hasil kinerja	0	1	7	13	13	4,12
8	Pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan	0	0	4	15	15	4,32

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
9	Komunikasi yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan	0	0	5	14	15	4,29
10	Saya selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain	0	0	5	14	15	4,29
<b>Rata-rata</b>						<b>4,25</b>	

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari Tabel 4., diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sangat tinggi, yaitu sebesar 3,92, dengan nilai tertinggi sebesar 3,23 pada pernyataan, "Saya memanfaatkan sumber daya yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien". Sedangkan nilai rata-rata

terendah pada pernyataan, "Saya berupaya bekerja dengan jujur", dengan nilai rata-rata 3,85. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, indikator "Keandalan" menjadi indikator dominan yang menentukan variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.**  
 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean
		1	2	3	4	5	
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh lembaga	0	0	5	28	1	3,88
2	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	0	0	6	25	3	3,91
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan	0	0	6	24	4	3,94
4	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik	0	0	5	27	2	3,91
5	Saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja sesuai dengan jam kerja kantor	0	0	5	25	4	3,97
6	Saya berupaya bekerja dengan jujur	0	0	8	23	3	3,85
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	0	1	3	27	3	3,94
8	Saya berupaya memberikan ide-ide dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan	0	1	5	25	3	3,88
9	Saya memanfaatkan sumber daya yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien	0	0	5	24	5	4,00
10	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan	0	0	4	28	2	3,94
<b>Rata-rata</b>						<b>3,92</b>	

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Dari Tabel 5., dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi dari setiap butir pernyataan lebih besar dari r-tabel, yaitu sebesar 0,361 dengan signifikansi kurang dari 0,05, yang menunjukkan data valid.

Sedangkan, dari Tabel 5., juga dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, yang mengartikan bahwa data reliabel.

**Tabel 5.**  
 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,963	Valid	0,957	Reliabel
	X1.2	0,963	Valid		
	X1.3	0,887	Valid		
	X1.4	0,791	Valid		
	X1.5	0,715	Valid		
	X1.6	0,669	Valid		
	X1.7	0,860	Valid		
	X1.8	0,859	Valid		
	X1.9	0,868	Valid		
	X1.10	0,955	Valid		
Komunikasi	X2.1	0,980	Valid	0,976	Reliabel
	X2.2	0,980	Valid		
	X2.3	0,921	Valid		
	X2.4	0,756	Valid		
	X2.5	0,873	Valid		
	X2.6	0,911	Valid		
	X2.7	0,792	Valid		
	X2.8	0,980	Valid		
	X2.9	0,980	Valid		
	X2.10	0,980	Valid		
Kinerja karyawan	Y1	0,636	Valid	0,811	Reliabel
	Y2	0,446	Valid		
	Y3	0,715	Valid		
	Y4	0,679	Valid		
	Y5	0,561	Valid		
	Y6	0,509	Valid		
	Y7	0,609	Valid		
	Y8	0,670	Valid		
	Y9	0,703	Valid		
	Y10	0,606	Valid		

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Kemudian untuk memenuhi persyaratan terhadap uji asumsi klasik, dilakukan uji sebagai berikut: 1) hasil uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov Test (Ghozali, 2013:141), nilai  $Asymp.sig\ 0,354 > \alpha = 0,05$  yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal (lihat Tabel 6.); 2) hasil uji multikolinearitas dengan nilai toleran variabel bebas di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10 yang berarti bahwa

model tidak terdapat gejala multikolinearitas (lihat Tabel 7.); dan 3) hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada Tabel 8. menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

**Tabel 6.**  
 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,26950383
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,159
	Negative	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		,929
Asymp. Sig. (2-tailed)		,354

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

**Tabel 7.**  
 Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,999	1,001
	X2	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

**Tabel 8.**  
 Hasil Uji Heterokedastistas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,183	,316		-,578	,567
	X1	,007	,005	,223	1,275	,212
	X2	,002	,005	,066	,378	,708

a. Dependent Variable: Abres

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Dari Tabel 9. maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,750 + 0,211X_1 + 0,418X_2 + e$$

**Tabel 9.**  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,750	,443		28,782	,000
	X1	,211	,008	,433	28,007	,000
	X2	,418	,007	,913	59,103	,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa koefisien dari variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai positif, yang menandakan bahwa apabila nilai dari variabel-variabel tersebut meningkat, maka nilai dari variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat pula.

Kemudian berdasarkan Tabel 10. dapat kita cermati bahwa nilai signifikansi yang sebesar 0,000, menandakan bahwa model regresi di atas dapat dipakai untuk menentukan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), sebab kedua variabel independen,

Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan, dan oleh sebab itu hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Selanjutnya, besarnya nilai R Square ( $R^2$ ) yang terlihat pada Tabel 11. yang sebesar 0,803, mengindikasikan bahwa sebesar 80,3% variabel terikat (*turnover intention*) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (penataan arsip dan tata ruang kantor), sedangkan 19,7% lainnya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 10.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321,721	2	160,860	2080,496	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2,397	31	,077		
	Total	324,118	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

**Tabel 11.** Hasil Uji  $R^2$

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,801	,27806

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

Terakhir, berdasarkan Tabel 12. maka dapat diuraikan bahwasanya dari ketiga variabel independen, baik Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Komunikasi ( $X_2$ ), secara parsial berpengaruh positif

signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dan oleh sebab itu seluruh hipotesis penelitian diterima.

**Tabel 12.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,750	,443		28,782	,000
	X1	,211	,008	,433	28,007	,000
	X2	,418	,007	,913	59,103	,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data diolah penulis (2022)*

## KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan, terutama dilihat dari nilai signifikansi Uji F dan Uji T yang sebesar 0,000 untuk semua variabel independen, menandakan bahwa model regresi tersebut di atas dapat digunakan untuk menentukan variabel Kinerja Karyawan (Y), sebab kedua variabel independen, Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>), baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial, berpengaruh secara positif dan signifikan, dan oleh sebab itu semua hipotesis penelitian ini diterima. Namun, besarnya nilai R Square (R<sup>2</sup>) yang sebesar 0,803, mengindikasikan bahwa hanya sebesar 80,3% variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Lingkungan kerja dan Komunikasi), sedangkan 19,7% lainnya ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menandakan, bahwa untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi lebih dalam lagi indikator-indikator Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) yang akan digunakan, ataupun menggunakan variabel-variabel lainnya yang juga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada suatu Perusahaan Jawatan milik negara.

## SIMPULAN

Indikator untuk variabel Lingkungan kerja yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, “Penerangan dan sirkulasi udara yang memadai dapat membuat saya nyaman dalam bekerja” dan “Tata letak dan luas ruangan di kantor dapat membuat karyawan leluasa dalam melaksanakan pekerjaan”, yang menandakan faktor “Lingkungan Fisik” menjadi faktor paling dominan yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan jawatan. Kemudian, indikator untuk variabel Komunikasi yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, “Pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan”, yang menandakan bahwa faktor “Kesamaan atau Kesetaraan” menjadi faktor paling dominan yang menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah Perusahaan Jawatan. Terakhir, indikator untuk variabel Kinerja Karyawan yang paling berpengaruh adalah pada pernyataan, “Saya memanfaatkan sumber daya yang diberikan oleh perusahaan secara efektif dan efisien”, yang mengindikasikan bahwa “Keandalan” menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja pegawai

agar tetap tinggi. Dengan kata lain berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, Keempat pernyataan di atas sudah seharusnya menjadi bahan pertimbangan utama sebuah instansi pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan temuan tersebut, maka pihak manajemen Bidang Program

Siaran LPP RRI Denpasar masih perlu meningkatkan lingkungan fisik kantornya, terutama pada bagian area parkir karyawan, yaitu dengan menambah perangkat CCTV; dan agar dapat meningkatkan kualitas komunikasi yang terjalin, sebaiknya perlu diintensifkan lagi pengadaan rapat evaluasi hasil kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2013). *Statistika Deskriptif Plus* (Edisi revisi Cetakan kedua). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*. Mason: South Western-Cengage Learning.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2003). *Leader and Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Miftah, T. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurhadi, Z. F. (2017). *Teori Komunikasi Kontemporer*. Depok: Prenada Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi IV). Jakarta : Rajawali Pers.

### Artikel Jurnal

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-30.
- Ariani, M., SU, I. A., & Rahim, R. R. (2021). Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(2), 233-243.
- Kiswanto, M. K. K. P. S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal eksis*, 6(1), 142-143.
- Nugrahaningsih, I. W. U. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gatak. *Gema*, 30(52), 2509–2516.

- Panggabean, M. F. (2021). Pengaruh Perubahan Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 202-213.
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.

**Lainnya**

- Winata, H. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan* (Doctoral dissertation).